



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE
REACCIÓN RÁPIDA “CHAVÍN DE HUANTAR” -
LIMA 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Cerquera Vasquez Luis Miguel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5795-1400>

Asesor:

Dra. Reyes Reyes Carla Angelica

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS
CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA “CHAVÍN DE
HUANTAR” - LIMA 2022

Asesor (a): **Dra. Reyes Reyes Carla Angelica**
Nombre Completo Firma

Presidente (a): **Dr. García Yovera Abraham José**
Nombre completo Firma

Secretario (a): **Dra. Reyes Reyes Carla Angelica**
Nombre Completo Firma

Vocal (a): **Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar**
Nombre Completo Firma

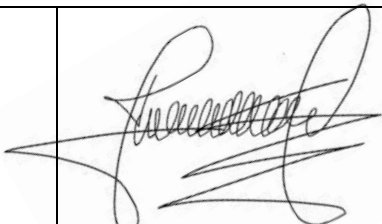
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA “CHAVÍN DE HUANTAR” - LIMA 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cerquera Vásquez Luis Miguel	DNI: 72500946	
------------------------------	------------------	--

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amada madre Balbina Vásquez por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su apoyo y amor.

A mi amado padre y hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mis promociones del Curso Regular de Comandos, amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante todo este tiempo estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Luis Cerquera Vásquez

Agradecimiento

Agradecer a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido en la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

Luis Cerquera Vásquez

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022, desarrollándose bajo el tipo de investigación básica de acuerdo a su finalidad y de acuerdo a su alcance fue de tipo descriptiva y correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por el personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022, el cual ascendió a 120. La muestra fue por conveniencia y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Se aplicó un cuestionario obteniéndose como resultados que no existe relación entre las variables en estudio habiéndose obtenido una significancia bilateral de 0.519 siendo mayor de 0.05. Se llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables estudiadas habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0.057.

Palabras Clave. Estructura organizacional, liderazgo, motivación, desempeño.

Abstract

The present investigation had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and work motivation of the personnel of the Quick Reaction Force Company "Chavín de Huántar" - Lima 2022, developing under the type of basic investigation according to its purpose and in accordance within their reach was descriptive and correlational, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of the personnel of the Quick Reaction Force Company "Chavín de Huántar" - Lima 2022, which amounted to 120. The sample was for convenience and the sampling was non-probabilistic. A questionnaire was applied, obtaining as results that there is no relationship between the variables under study, having obtained a bilateral significance of 0.519, being greater than 0.05. It was concluded that there is no relationship between the variables studied, having obtained a Spearman correlation coefficient of 0.057.

Keywords. Organizational structure, leadership, motivation, performance.

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del Problema.....	25
1.5. Justificación e importancia del estudio.	25
1.6. Hipótesis.	25
1.7. Objetivos	26
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	27
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.3. Variables, Operacionalización.	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	28
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	29
2.6. Criterios éticos	30
2.7. Criterios de Rigor científico.	30
III. RESULTADOS.....	31
3.1. Tablas y Figuras	31
3.2. Discusión de resultados.....	54
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
4.1. Conclusiones.....	57
4.2. Recomendaciones.....	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS:.....	65

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de operacionalización de variables.....	27
Tabla 2 Alfa de Cronbach-Instrumento de motivación laboral R-MAWS.....	29
Tabla 3 Alfa de Cronbach-Instrumento de cuestionario Clima Organizacional	29
Tabla 4. Clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	31
Tabla 5. Dimensión realización personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	32
Tabla 6. Dimensión involucramiento laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	33
Tabla 7. Dimensión supervisión del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	34
Tabla 8. Dimensión comunicación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	35
Tabla 9. Dimensión condiciones laborales del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	36
Tabla 10. Motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	37
Tabla 11. Dimensión motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	38
Tabla 12 ítem de la dimensión de Motivación	39
Tabla 13 ítem de la dimensión de Regulación Externa.....	41
Tabla 14 ítem de la dimensión de Regulación introyectada.....	43
Tabla 15 ítem de la dimensión de Regulación Identificada	45
Tabla 16 ítem de la dimensión de motivación intrínseca	47
Tabla 17 Correlación entre clima organizacional y la dimensión motivación de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	48
Tabla 18 Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación externa de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	49
Tabla 19 Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación introyectada de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	50
Tabla 20 Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación identificada de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	51
Tabla 21 Correlación entre clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	52
Tabla 22 Correlación entre clima organizacional y la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.....	53

Índice de figuras

Figura 1. Ciclo motivacional según Chiavenato (2011).....	21
Figura 2. Jerarquía de las necesidades humanas según Abraham Maslow.....	22
Figura 3. Nivel del clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	31
Figura 4. Dimensión realización personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	32
Figura 5. Dimensión involucramiento laboral de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	33
Figura 6. Dimensión supervisión de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	34
Figura 7. Dimensión comunicación en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	35
Figura 8. Dimensión condiciones laborales en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	36
Figura 9. Nivel de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	37
Figura 10. Dimensión Motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022	38
Figura 11. Dimensión regulación externa del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	40
Figura 12. Dimensión regulación introyectada del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	42
Figura 13. Dimensión regulación identificada del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	44
<i>Figura</i> 14. Dimensión motivación intrínseca del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022.....	46

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

La gestión del recurso humano en las organizaciones es uno de los elementos más importantes para fortalecer el clima laboral y en relación a ello también lograr que los colaboradores se encuentren debidamente motivados; en el mundo actual, la globalización ha promovido cambios significativos en las organizaciones y en sus modelos de gestión, enfrentándose a rápidos cambios de índole económica, política, tecnológica (empresas productoras de bienes principalmente), sociales y culturales, los cuales generan impactos en el entorno laboral existiendo mayores exigencias para poder hacer frente a la competencia o exigencias del entorno por lo cual se produce desmotivación laboral, deficiencia de liderazgo, inestabilidad laboral, afectando el compromiso del colaborador con la organización.

Contextualizando la problemática del clima y motivación laboral, en Europa se sabe de acuerdo a los reportes que la Organización Internacional del Trabajo emite, que las condiciones bajo la cual la población económicamente activa labora son óptimas, pero existen factores que preocupan respecto a la productividad, dado que la población europea ha ido envejeciendo y su tasa de natalidad no va acorde al ritmo de dicho envejecimiento, por lo cual se espera que en los próximos años se tenga que realizar un ajuste a las tendencias del trabajo de tal forma que exista un alineamiento con la edad de la población, sus estilos de vida y las exigencias del mercado laboral; este proceso de cambio en Europa genera otros problemas más específicos como el incremento de la inseguridad laboral, la falta de compromiso de los trabajadores y las altas tasas de rotación del personal (Vendramin y Parent, 2019).

Respecto al sector público en Europa, no está exento del problema laboral que genera el envejecimiento de sus trabajadores, en Inglaterra por ejemplo el problema laboral más resaltante la falta de motivación en los empleados públicos, careciendo de programas de recompensas o aspectos motivadores intrínsecos. También se puede saber que la gestión del recurso humano en el sector público es mínima dejándose de lado o desatendido el desempeño y compromiso del trabajador (Robescu y Lancu, 2016).

En América Latina en los últimos años se ha desarrollado investigaciones sobre el clima organizacional, como es el caso de las Micro y Pequeñas Empresas en Ecuador en el cual se determinó que la problemática por la cual atraviesan es lograr incrementar la productividad sin desatender las necesidades de sus colaboradores; pues los empleados tienen como factor común la falta de motivación, así mismo a nivel del clima organizacional se ha evidenciado que no se desarrolla planificación estratégica en la empresa, lo que afecta el crecimiento organizacional (Ayala, 2020).

En Perú, un estudio sobre condiciones de trabajo encontró que 81% de los trabajadores creían que la cultura organizacional era adecuada para desempeñar adecuadamente sus funciones. De manera similar, 36% de trabajadores peruanos dijeron que estaban dispuestos a renunciar a sus trabajos si consideraban que las condiciones laborales no eran las adecuadas. También es conocido que, en el Perú, especialmente en el sector público, existe poca cultura organizacional orientada a la adecuada gestión de los recursos humanos, y no existe un proceso de evaluación del personal que pueda medir de alguna manera la mejora del desempeño laboral (Cáceres, 2016).

En las entidades públicas el clima organizacional no es del todo adecuado, dado que existe insatisfacción desde una óptica salarial, así mismo los funcionarios tienen como objetivo mejorar el clima organizacional alineándose a la normativa vigente desarrollada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, buscando no solo mejorar el salario, sino que este vaya acompañado de mejor capacitación para lograr un mejor servicio dirigido hacia la ciudadanía. De acuerdo a datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo el 12% de los trabajadores se sienten inconformes con su remuneración, el 20% considera que en el sector público existe falta de liderazgo. Se sabe que los colaboradores del sector público sienten desmotivación al desarrollar sus funciones dado que en su mayoría no labora de acuerdo a sus capacidades, así mismo entre otros problemas es la alta rotación del personal (Cáceres, 2017).

Para el caso de la presente investigación se abordará los problemas de una institución castrense, el cual radica principalmente en el tema de provisionamiento, cuyo proceso principal es el cálculo de las necesidades, el almacenamiento, distribución y disposición final, los problemas específicos en los procesos logísticos

radica en que los profesionales encargados deben contar con mayor capacitación dado que en el Estado los sistemas administrativos y su normativa varía de forma constante. En el almacenamiento existen mayores riesgos de pérdidas por lo cual el personal a cargo requiere mayor capacitación para mejorar los cuellos de botella de este proceso (Andaluz, 2020)

En el caso de la Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” en la ciudad de Lima, tiene como estructura organizacional al Comandante de Unidad, Segundo Comandante, Oficial de Personal, Oficial de Inteligencia, Oficial de Instrucción y el Oficial Logístico. Es preciso mencionar que, a partir del 11 de enero de 2022, a través de la Resolución Ministerial N° 0018-2022-DE esta compañía recibe el nombre de Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” dejando su antigua denominación de Unidad Militar Aerotransportada “Compañía Perú”; al ser una Unidad Orgánica del Ejército atraviesa por problemas organizacionales similares a los descritos en párrafos anteriores.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional, Sumba (et al., 2022) utilizó un enfoque cualitativo en un estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral en microempresas en Ecuador, realizando un relevamiento de investigaciones previas y bases de consulta aceptado. Los métodos utilizados son implementaciones inductivas, deductivas y técnicas de bibliografía. Considerando el análisis de investigaciones anteriores, concluimos que es muy importante considerar la cultura organizacional como un factor que influye en el desempeño laboral de las microempresas ecuatorianas, por lo que se debe considerar el liderazgo y la evaluación del desempeño.

Mogrovejo (2020), en un estudio sobre la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de los centros de salud realizado en Ecuador, se planteó como objetivo determinar relaciones entre las variables estudiadas. El método de investigación se basó en un enfoque cuantitativo y fue descriptivo y relacional. La muestra comprende 218 trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta. Luego de analizar los resultados con esta herramienta, se concluyó que hubo asociación entre las variables investigadas, arrojando un coeficiente de correlación de 0,937 y una significación estadística de 0,000. La relevancia es por lo tanto fuerte e importante. Un análisis descriptivo encontró que

la cultura organizacional fue calificada como constante (54,6%) y la motivación laboral fue calificada como constante (51,3%).

Valdivieso (2018) realizó un estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral. El objetivo fue describir las relaciones entre las variables estudiadas. La metodología utilizada es de diseño cuantitativo, descriptivo, relacional y no experimental. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos. El análisis de los datos reveló una relación entre las variables investigadas, con un coeficiente de correlación de 0,934 y una significación bilateral de 0,000.

Macías y Vanga (2021) desarrollaron un estudio sobre clima organizacional y motivación laboral y se propusieron como objetivo general realizar un diagnóstico situacional sobre la situación laboral de los docentes universitarios ecuatorianos. Los métodos utilizados fueron cuantitativos y encuestados a la población de estudio. El análisis de la información obtenida a través de estas herramientas ha llevado a concluir que la motivación de los docentes para trabajar está relacionada con los factores que componen el clima organizacional de la escuela, y que esto también es posible en términos de elaboración e implementación. El objetivo del plan es mejorar la motivación de los profesores.

Orozco (2020), en un estudio realizado en Colombia, centrado en analizar la relación entre el clima organizacional de las empresas del sector de la construcción y la motivación de los empleados desde una perspectiva descriptiva y cuantitativa, propuso un propósito de correlación. Calculado como muestra del número total de empleados (40 en total). El principal resultado fue que no hubo correlación entre las variables investigadas, lográndose una significación bilateral de 0,065 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,034.

A nivel nacional, Valentín (2022), en un estudio realizado en instituciones públicas de la provincia de Cajamarca, formuló como objetivo general del estudio identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal corporativo. El estudio fue de tipo descriptivo, relacional, no experimental y de diseño transversal. La muestra es de carácter conveniente y no probabilística, ya que representa una población equivalente a 12 servidores públicos. Para la recolección de información se utilizó una encuesta tipo Likert. En conclusión, se encontró que las variables están correlacionadas con un coeficiente de correlación

de Pearson de 0,794. A nivel descriptivo, el 50% de los trabajadores dijo que su cultura organizacional era normal y el 41% dijo que su motivación laboral era baja.

Ruíz (2021), en un estudio que investigó variables de clima laboral y desempeño de servidores públicos realizado en el Hospital Es Salud de la provincia de Lambayeque, se propuso como objetivo de investigación encontrar relaciones entre las variables de estudio. Se realizó dentro de un enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental, marco de tipo descriptivo y relacional. La muestra poblacional encontrada fue de 79 trabajadores. Para el dispositivo de recolección de datos se utilizó el dispositivo de prueba de ambiente de trabajo CL-RG y el formato de evaluación de desempeño. Mediante el análisis de los datos se concluyó que existía una relación directa y positiva entre las variables estudiadas. Sin embargo, no se encontró asociación para la relación entre el clima laboral y la dimensión meta de la variable desempeño, con una significación estadística de 0,097. El desempeño laboral está estrechamente relacionado con la motivación laboral, ya que el desempeño laboral afecta directamente la motivación laboral. Por lo tanto, es importante considerarlo en este estudio.

Idrogo (2018) realizó un estudio en la sede administrativa de la Dirección Regional de Administración Educativa (UGEL) de Lambayeque con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal. Teóricamente, este estudio se desarrolló con base en las proposiciones de la teoría de Litwin y la teoría de Stringer. Se utilizó un cuestionario de escala Likert como vehículo de recolección de datos y la encuesta fue parte de un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por una población total de 23 trabajadores utilizando muestras por conveniencia y no probabilísticas. Un análisis adecuado de los resultados arrojó un coeficiente de correlación de 0,815 con una significancia bilateral de 0,000, concluyendo así que la correlación entre las variables es positiva y fuerte.

Pineda (2018) desarrolló un estudio en una empresa financiera peruana. Por ello propuso que el objetivo del estudio sería analizar el clima organizacional y la motivación laboral como variables de investigación, y determinar los efectos entre las variables de estudio en un grupo específico de trabajadores denominado generación milenaria. Los métodos de investigación utilizados fueron el diseño cuantitativo, descriptivo, relacional, no experimental y transversal. La muestra

poblacional estuvo conformada por 405 empleados correspondientes a cada grupo. Se utilizó un método de encuesta para la recolección de datos, y el cuestionario constó de 33 ítems en una escala de Likert. A través del procesamiento de datos y análisis de resultados se concluyó que existe una relación causal muy alta entre la variable de estudio 0,966, confirmándose una asociación significativa entre el clima organizacional y la disposición a trabajar de los millennials.

Ayosa (2017), en un estudio realizado en la ciudad de Piura, utilizó un enfoque cualitativo, recolectó datos mediante encuestas, procesó y extrajo datos estadísticos para analizar y diagnosticar el clima organizacional de la Universidad Nacional de Piura. Un enfoque descriptivo lleva a la conclusión de que la baja remuneración está deteriorando el clima laboral, especialmente en RRHH, lo que conduce a una falta de compromiso por parte de los empleados.

A nivel local, según un estudio realizado por Zúñiga (2021) sobre condiciones y motivación laboral en instituciones públicas de la ciudad de Lima, se buscó determinar la influencia que existe entre estas dos variables estudiadas. su investigación, considerando su enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlativo. Para la recolección de datos, la encuesta se realizó mediante dos cuestionarios, el primero con 19 ítems y el segundo con 50 ítems. Los principales hallazgos del análisis de datos fueron que el 59,5% de los encuestados indicó alta motivación y el 61,9% tuvo una percepción positiva del ambiente de trabajo en esta empresa. Como conclusión general encontramos una asociación significativa entre las variables, con una significancia estadística de 0,000.

Ayquipa (2017). Desarrolló un estudio en la comunidad del distrito de Los Olivos, haciendo énfasis en la óptica cuantitativa, descriptiva y correlativa, y formulándolo con el objetivo principal de determinar la relación entre las variables motivación laboral y clima organizacional. Se realizó una encuesta tipo Likert y el principal resultado fue una relación significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,326 y significación estadística de 0,002.

Barrientos (2020), en un estudio en una empresa ubicada en el distrito limeño de Chilca, buscó estudiar variables de clima organizacional y motivación de los empleados utilizando un enfoque cuantitativo de explicación y correlación. tipo. La población estuvo conformada por 20 colaboradores a quienes se les aplicó la

encuesta. La recolección de datos permitió que el principal hallazgo fuera una correlación entre las variables a lo largo de su análisis, arrojando un coeficiente de Pearson de 0,733 y una significancia bilateral de 0,000.

Gonzaga y Arcaya (2021) plantearon como objetivo general en su estudio determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la zona metropolitana de Lima. El enfoque de investigación utilizado fue cualitativo y el cuestionario se aplicó a una muestra de 385 empleados. El 21,3% encontró el clima favorable y el 25,7% satisfecho con su trabajo. En cuanto a la asociación entre variables es del 86,8% según la prueba gamma.

Medrano (2022) realizó una investigación en empresas de inversión en Asia y el distrito de Kilmana de Lima con el objetivo de identificar el impacto del clima organizacional en la motivación y el desempeño de los empleados de la empresa. El estudio utiliza un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y relacional y comprende una muestra de 55 trabajadores a quienes se les aplicó el estudio. Los hallazgos clave incluyen que las variables se encontraron asociadas y se logró una significancia bilateral de 0.01.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima organizacional

El clima organizacional es un concepto desarrollado desde 1960 y aplicado por Gellerman al campo de la psicología, con cierta consistencia en concepto y método hasta el día de hoy. El clima organizacional está formado por características percibidas subjetivamente, como la amabilidad y el apoyo, a partir de elementos organizacionales como estructuras, pautas y reglas.

Existe consenso sobre el hecho de que el impacto de la cultura organizacional en los empleados también afecta el desempeño individual.

Dada la complejidad y dinámica del entorno en el que nos desenvolvemos y el entorno, es importante analizar la cultura organizacional por sus componentes y en relación con el entorno. Para Méndez (2006), la cultura organizacional tiene su origen en la sociología. Debido a que la sociología es parte de las relaciones humanas, pone más énfasis en la relación entre las cuestiones laborales y las

relaciones sociales en las que las personas interactúan socialmente, teniendo en cuenta sus valores. y sus entornos de construcción internos y externos.

Para Dessler (1976), la cultura organizacional es importante porque facilita el vínculo entre las metas organizacionales y el comportamiento de los empleados. Forehand y Gilmer (1964) argumentan que las características de una organización determinan su clima y la distinguen de otras organizaciones, incluyendo el tamaño, la estructura organizacional y el liderazgo en su análisis.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores interpersonales, físicos y organizacionales. El entorno en el que trabajan las personas tiene un gran impacto en su satisfacción y comportamiento, lo que a su vez influye en su creatividad y productividad. Goncalves (2000) señala que, según Litwin y Stringer, los modelos de clima organizacional que mejor explican lo que funciona bien son los basados en el enfoque descriptivo. Porque analiza toda la organización y consta de las siguientes partes: Los engranajes están conectados. Considere la gobernanza, la estructura, las relaciones entre los trabajadores y entre los trabajadores y la gerencia. Del mismo modo, al analizar toda la organización también se puede analizar la motivación, el desempeño, la satisfacción, la productividad, etc. Esto se debe a que se trata de factores que están íntimamente relacionados o dependen de la cultura organizacional de cada organización.

Hoy en día, la cultura organizacional es muy importante para que las organizaciones sean competitivas, aumenten la productividad y brinden un mejor servicio. También es de interés para diversos profesionales y especialidades. Este tema es un enfoque teórico relativamente nuevo, que data de la década de 1960, originalmente para comprender cómo se construyen las relaciones dentro de las organizaciones y cómo esto afecta el desarrollo personal, impulsado por la psicología.

Existen muchas definiciones diferentes de cultura organizacional, recogidas por diferentes autores de diferentes nacionalidades y profesiones que han tratado el tema desde 1951, pero como resultado, gran parte de la cultura organizacional se define para su correcto funcionamiento, este tema que es muy importante para una empresa que no se da cuenta. Estos están relacionados con varios factores (cultura, motivación, comunicación, etc.) que tienen más o menos influencia según

el área que se desarrolle. Pero las más conocidas son las de Chiavenath, Liwin y Stringer.

Hay muchas teorías, pero las más importantes son las de Rensis Likert, Litwin y Stinger, Pritchard y Karasik.

Teoría de Rensis Likert (1968):

Tenga en cuenta que los trabajadores toman ciertas acciones que están influenciadas por las acciones de los gerentes y el contexto organizacional percibido. Por lo tanto, se acepta que muchos de los comportamientos adoptados por los empleados dependen de percepciones formadas a través de la experiencia (Roa, 2004, p. 25).

Likert propuso una teoría basada en tres variables: Las variables causales, intermedias y finales que componen los aspectos y tipos de clima dentro de una organización. Del mismo modo, el análisis de una empresa debe tener en cuenta los factores externos que afectan directamente a la empresa y que no se pueden controlar sino prevenir. Los factores internos también deben ser considerados. También identificó con éxito dos tipos de cultura organizacional. Entre estos destacan los climas autoritarios y participativos (Brunet, 1987).

Teoría de Litwin y Stringer (1968)

En su teoría, Litwin y Stringer utilizan un cuestionario de 50 ítems que considera nueve dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensas, desafíos, relaciones, cooperación, normas, conflictos e identidad para identificar el clima de una organización en particular.

Este enfoque es útil dado que permite tener una visión más rápida y fidedigna respecto a la percepciones y sentimientos de los trabajadores sobre el marco estructural y condiciones de la organización (Roa, 2004, p. 31).

Este enfoque es útil porque proporciona una visión más rápida y confiable de las percepciones y sentimientos de los trabajadores sobre el marco estructural y las condiciones de la organización (Roa, 2004, p. 31).

Teoría de Pritchard y Karasick (1973)

Estos autores muestran que el clima organizacional se puede medir clasificándolo en 11 dimensiones. Entre ellos destacan la autonomía, el conflicto y la cooperación, las relaciones sociales, la estructura, la recompensa, el desempeño, la motivación, el estatus, la flexibilidad e innovación y la centralización

organizacional. toma de decisiones y apoyo. Este estudio utiliza la teoría propuesta por Litwin y Stringer para introducir el concepto de propuestas metodológicas relacionadas con el clima. Además, propone herramientas muy completas como cuestionarios de cultura organizacional para ayudarlo a describir la cultura dentro de su organización.

1.3.2. La motivación laboral

La motivación laboral puede entenderse como estímulos tanto internos como externos que influyen en el comportamiento de un individuo como empleado de una empresa, y está sujeta a la intervención de tres variables. percepciones que surgen y están influenciadas por la experiencia de cada individuo. hasta que se vea afectado. Necesidades diversas e ilimitadas. Esto también varía de persona a persona. y el nivel de conocimiento que cada individuo como empleado ha desarrollado en el desempeño de sus funciones (Chiavenato, 2007, p. 49).

Existen otras definiciones de motivación como la de Amoros (2007). Señalan que la motivación se entiende como la fuerza que impulsa a un individuo particular a producir una respuesta particular a ese comportamiento y a perseguir una meta que es más dependiente que habilidad. Y tratar de satisfacer sus necesidades (p.81).

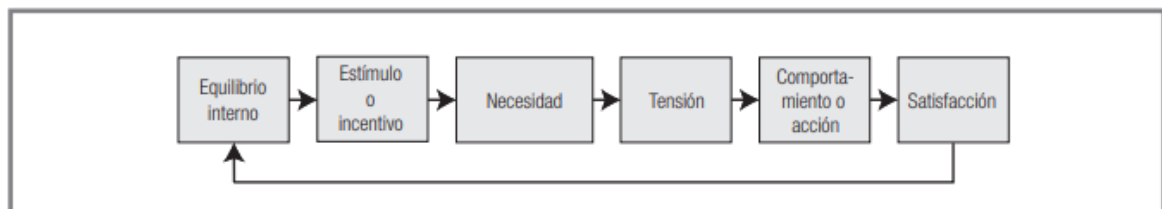
La motivación también se puede analizar cómo el proceso por el cual las personas reciben incentivos de su entorno, realiza acciones para lograr sus objetivos y, en general, satisfacen sus necesidades de manera planificada (Sexton, 1997). Dado que la motivación está relacionada con los procesos de percepción y comportamiento, también se considera un estado psicológico continuo. Esto explica por qué los trabajadores son mucho más productivos cuando están felices que cuando no lo están (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2011).

La motivación para trabajar es cíclica, así que puedes ver que es un proceso continuo con una etapa inicial y una etapa final. Al inicio de este ciclo, cada persona tiene necesidades específicas derivadas de un desequilibrio en su interior, y se generan acciones encaminadas a restablecer ese equilibrio. Sin embargo, estas acciones pueden o no ser efectivas. Las personas que son capaces de responder de manera efectiva a situaciones difíciles tienen muchas más probabilidades de empoderarse y motivarse a través de sus acciones, lo que facilita la adaptación a

su entorno. Con la continuación repetida de este ciclo, que comienza con las necesidades y desencadena la generación de respuestas a través de la conducta, el aprendizaje se establece a través de la repetición y es visto como un esfuerzo por hacer efectiva la conducta en el tiempo y lograr la mayor satisfacción posible (Chiavenato et al., 2007).

En algunos casos, este ciclo no logra motivar al individuo, dejando sus necesidades insatisfechas y la frustración creando un curso de comportamiento que los perjudica aún más a ellos y a su entorno. . Por esta razón, si no se atiende de manera oportuna y eficiente, las interrupciones en el proceso del ciclo de motivación pueden conducir al deterioro de la condición del trabajador, lo que se manifiesta psicológicamente. H. Puede volverse agresivo o deprimido. Esta situación también afecta la salud física.

Figura 1
Ciclo motivacional según Chiavenato (2011)



Según Arbaiza (citado en Olavarria, 2018), para comprender mejor la motivación laboral, el apoyo teórico debe dividirse en tres grupos: teorías de contenido, teorías de proceso y teorías de refuerzo.

1.3.2.1. Teorías del contenido

Teoría de la jerarquía de necesidades

El principal teórico de la jerarquía de las necesidades es Abraham Maslow, y Chiavenart (2007) afirma de Maslow que las necesidades humanas tienen una prioridad de atención y la importancia de cada individuo en relación a las necesidades humanas, hemos obtenido una cierta aclaración teórica, como, por ejemplo: adoptarlo como estándar. comportamiento individual individual. Estas se clasifican como necesidades recurrentes poco frecuentes que forman parte de la base de la pirámide, y se consideran en la parte superior como personas con rasgos

más exigentes e inteligentes (p. 50). Maslow identificó cinco necesidades básicas resumidas en la Figura 2.

Figura 2.
Jerarquía de las necesidades humanas según Abraham Maslow



Teoría de los dos factores de Herzberg

Para este autor, existen dos elementos de naturaleza externa que son vistos desde una perspectiva muy diferente a las necesidades de Maslow. Porque este último se centra en el mundo interior de cada persona. Y para Herzberg (citado en Chiavenato, 2007), estos factores se centran en: estímulo ambiental.

El primer aspecto analizado en esta teoría son los factores sanitarios relacionados con las condiciones y el ambiente en que trabajan los trabajadores, incluyendo las áreas de trabajo gravadas, los salarios, los beneficios, la aplicación de las políticas de la empresa y las relaciones. La relación entre la dirección y los empleados, y la aplicación de las normas internas (Chiavenato, 2007, p. 53).

Los factores motivacionales se relacionan con aspectos intangibles tales como percepciones, responsabilidades, avance y avance. Estos aspectos tienen un impacto positivo en el desarrollo de los empleados y facilitan el aumento de la productividad. Este factor facilita el aprovechamiento de las capacidades y habilidades individuales (Chiavenato, 2007, p. 56).

Teoría ERG

Según Clay Adelfer (citado en Amoros, 2007), las inferencias de Maslow sobre las necesidades humanas y sus jerarquías o prioridades son solo simplificaciones de la realidad al considerar la clasificación de tres grupos de necesidades básicas.

El primero son las necesidades básicas. Este es de naturaleza material y se relaciona con la seguridad de la vida, como alimentos, agua, salarios y condiciones de trabajo dignas. La segunda son las necesidades de relación, que se satisfacen estableciendo y manteniendo relaciones sociales con los compañeros de trabajo. También se tienen en cuenta las relaciones con los altos ejecutivos, las amistades y las relaciones familiares. Y el tercer orden son las necesidades de crecimiento, expresadas como expectativas individuales, combinadas con el tema de las oportunidades de desarrollo (Amoros, 2007, p. 86).

1.3.2.2. *Teorías del proceso*

Teoría de las expectativas

Esta teoría fue planteada por Victor H. Vroom (citado en Chiavenato, 2007), quien propone limitar la motivación únicamente a la productividad y rechazar las diferencias individuales y por tanto la capacidad (p. 54). Así, hay tres factores que determinan la motivación de un individuo para ser productivo. Es la intensidad de las metas de una persona, el deseo de alcanzarlas. La relación percibida entre el logro de las metas de productividad personal y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad porque cree que puede influir en su productividad (Chiavenato, 2007, p. 54).

De manera similar, Vroom afirma que las personas pueden ser más productivas cuando se cumplen tres condiciones: Consiste en la capacidad de asociar el logro de metas con la productividad y, finalmente, en determinar percepciones de habilidades que afectan la productividad (Chiavenato, 2007, pp. 53-54).

Teoría de la equidad

Esto fue recogido por John Stacey Adams (citado en Ola Barrier, 2018), quien afirma que los trabajadores buscan la igualdad comparando sus esfuerzos y recompensas. Por lo tanto, los empleados se sienten motivados cuando reciben un trato justo.

De manera similar, Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (citado en Arango, 2018) argumentan que esta teoría sugiere que "los empleados son tratados de manera justa al comparar y comparar su salida con la entrada. Sugiere determinar si la "Porcentaje de otros que realizan un trabajo similar" (p. 45).

Teoría del establecimiento de metas

El enfoque propuesto por Edwin Locke (citado en Olavarría, 2018) argumenta que establecer metas y desafíos motiva a los trabajadores. Locke (citado en Amorós, 2007) señala que siempre que la razón para realizar un determinado trabajo es alcanzar una meta, esa es la fuente de motivación para realizar ese trabajo. Establecer desafíos también proporciona un incentivo para mejorar el desempeño (p.89). Durante el desempeño de la actividad, la retroalimentación es necesaria para motivar el proceso de aprendizaje y minimizar los errores en el desempeño de la función (Amorós, 2007, p. 89).

Teoría de la eficacia personal

También llamada teoría de la autoeficacia, fue propuesta por Bandura (citado por Olavarría, 2008). Dice que los trabajadores con mejores habilidades y más capacitación tienden a lograr mejores resultados a través del proceso de retroalimentación. En el caso de Robbins y Judge (Arango, citado en 2018), esto sugiere que la capacidad de una persona para realizar las tareas que se le encomiendan surge a través de un círculo virtuoso de autoeficacia que incrementa la productividad de cuatro formas: haciendo que cada trabajador es responsable de la formación para la especialización, llamado modelo sustituto. Consiste en observar a otros haciendo el mismo trabajo para adquirir y mejorar mejor sus habilidades. Seguridad verbal y autoeficacia. Es la capacidad de mentalizarse y motivarse para desempeñarse mejor (Arango, 2018, p. 53).

1.3.3. Gestión del recurso humano en el sector público

La gestión de los recursos humanos en la administración pública está sujeta a las nuevas normas del Servicio Civil Nacional (Servir). Pocas instituciones públicas se encuentran actualmente en transición, como la Universidad Nacional de Educación, la Facultad de Economía y Finanzas. De manera similar, como parte de la modernización de la administración, se abolieron los documentos

administrativos como los manuales de funciones organizacionales, y ahora se utilizan el 'manual de asignación de títulos de trabajo' y el 'manual de resumen de puestos'. De igual forma, cada unidad debe contar con un plan de capacitación consistente para su personal de acuerdo a sus necesidades funcionales. (Canepa y Ocampos, 2017).

Estos cambios en el concepto de modernización de la nación en relación con los recursos humanos tienen como objetivo hacer más eficiente el proceso, traduciéndose en una amplia gama de cambios orgánicos que dificultan la dinámica del proceso y ralentizan las actividades de cada institución. Es no tener estructura. Trabajadores, de hecho, la nueva gestión de RRHH tiene como objetivo crear competencias para que los servidores públicos desarrollen sus competencias a través de una meritocracia y sean reconocidos por su trabajo. (Ávila, 2019)

1.4. Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La gestión del recurso humano es importante en cada organización debido que todos los procesos internos que se deben desarrollar para cumplir sus objetivos recaen en su personal, por lo cual su motivación debe evaluarse constantemente considerando el clima organizacional. Este tema se aborda también en las entidades del Estado siendo necesaria su evaluación con un mayor nivel de urgencia debido que los procesos que realizan conducen a la prestación de servicios públicos dirigidos a la sociedad.

Ante lo explicado, es necesario desarrollar investigaciones para analizar el clima organizacional y la motivación laboral del personal en las entidades del Estado para de esta forma mejorar la productividad en el sector público.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General

Sí existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Las características de la motivación laboral afectan al personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.
- El clima organizacional es adecuado en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.
- El clima organizacional influye principalmente en la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel del clima laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.
- Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.
- Determinar la relación del clima laboral con las dimensiones de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

La naturaleza de la investigación es fundamental de acuerdo a su finalidad, cuyo fin es la aplicación inmediata, utiliza los conocimientos existentes y no crea nuevos conocimientos. Y, en esa medida, la investigación fue descriptiva y relacional, ya que tuvo como objetivo identificar las características del fenómeno en estudio, relacionar los dos conceptos y medir el alcance de su relación. El diseño es no experimental y transversal, no experimental porque no compromete la realidad de lo que se estudia, y transversal porque se ha investigado. (Hernández, Fernández, Bautista, 2010)

2.2. Población y muestra.

Los sujetos de este estudio fueron 120 efectivos de la fuerza de reacción rápida “Chavín de Huántar” con sede en Lima en 2022. Esta muestra fue extraída de la población general por conveniencia y no fue probabilística.

2.3. Variables, Operacionalización.

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice	Técnica de recolección de información	Instrumento de recolección de información	Instrumento de medición
Variable 1: Clima organizacional	Realización personal	Desarrollo profesional Empoderamiento Capacitación Desarrollo personal Reconocimiento	Escala de Liker 1=Total desacuerdo 2=Desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Encuesta	Cuestionario	Encuesta tipo Likert
	Involucramiento laboral	Compromiso Formalidad laboral Cumplimiento de tareas				
	Supervisión	Apoyo del jefe Métodos de trabajo Evaluación de desempeño Normas Equidad				

	Comunicación	Acceso a la información Relaciones interpersonales Jerarquía Comunicación
	Condiciones laborales	Cooperación Retos Trabajo en equipo Gestión de recursos Disposición de la tecnología
Variable 2: Motivación laboral	Motivación	Ausencia de esfuerzo Significado erróneo del trabajo
	Regulación externa	Reconocimiento Sentimiento de culpa Remuneración Línea de carrera
	Regulación introyectada	Valores Aprobación de terceros
	Regulación identificada	Seguridad Temor a perder el trabajo Pérdida de tiempo
	Motivación intrínseca	Impulso interno Esfuerzo

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos. La implementación de estas herramientas proporcionó datos que correspondían a la realidad en la que se estaba abordando el problema. Los grupos seleccionados eran homogéneos y compartían las mismas características a las que se aplicó el cuestionario. Este instrumento fue elaborado sobre la base de variables plenamente identificadas y definidas. La efectividad de las herramientas de investigación

desarrolladas para este estudio se estableció a través del juicio de expertos, lo que permitió observar qué tan bien las herramientas reflejaban las áreas específicas de contenido que se estaban midiendo. Los expertos validaron la herramienta utilizando criterios de relaciones entre variables y dimensiones. Entre dimensiones e indicadores. Entre indicadores y artículos. Opciones de ítem y respuesta. Se tuvo en cuenta la confiabilidad del equipo de investigación ya que da los mismos resultados para diferentes mediciones. La confiabilidad incluye características tales como consistencia, exactitud, precisión, estabilidad, equivalencia y homogeneidad. Precisión o porcentaje de imprecisión, ¿qué significa precisión o imprecisión de medida?

Las principales características de una báscula fiable son la estabilidad, la uniformidad y la equivalencia. (Manterola, Grande, Otzen, García, Salazar, Quirós, 2018) En el presente estudio, utilizamos la confiabilidad alfa de Cronbach y obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 2
Alfa de Cronbach-Instrumento de motivación laboral R-MAWS

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	19

El Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de motivación laboral R-MAWS fue de 0.898, siendo aceptable evidenciándose que la fiabilidad des adecuada, así como la consistencia interna del instrumento.

Tabla 3
Alfa de Cronbach-Instrumento de cuestionario Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,985	50

El Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento cuestionario Clima Organizacional 0.985, siendo aceptable evidenciándose que la fiabilidad des adecuada, así como la consistencia interna del instrumento.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis de datos se empleará el software estadístico SPSS versión 22.

2.6. Criterios éticos

Los aspectos éticos considerados en el estudio incluyen:

Principio de Autonomía: El campo de investigación establece que la toma de decisiones basada en los valores, estándares y preferencias de los participantes de la investigación es primordial.

Principios de Justicia: Exigimos el derecho al trato justo, privacidad, anonimato y confidencialidad. También se refiere a la distribución de los beneficios sociales generados por la investigación.

Principios de Humanización: Considerar las fuerzas que impulsan el crecimiento humano en conciencia, libertad, responsabilidad y sentido social. y practicar y promover los valores humanos consagrados en este estudio.

El Principio de Complejidad: Esta investigación nos permite conocer objetivamente la realidad utilizando métodos científicos y modelos interpretativos a nuestro alcance. Es éticamente relevante por su carácter normativo que se deriva del conocimiento de la realidad.

Principio de Solidaridad: Este principio se deriva de la naturaleza social de los seres humanos. Por lo tanto, la investigación contribuye al bien público ya la atención del público.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Los criterios de rigor científico empleados en la investigación según Morse (2002), son la validez y la confiabilidad son criterios que se deben considerar para orientar al logro del cumplimiento de objetivos de investigación con el fin de obtener resultados certeros y confiables, que reflejen la realidad del problema estudiado. Así también se debe desarrollar la investigación con criterio de credibilidad, auditabilidad y transferibilidad, estos aspectos dan mayor importancia a la evaluación de los resultados los cuales al ser evaluados deben ser consistentes.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

A continuación, se realiza la presentación de los resultados de acuerdo a cada objetivo de investigación establecido.

Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

Tabla 4.

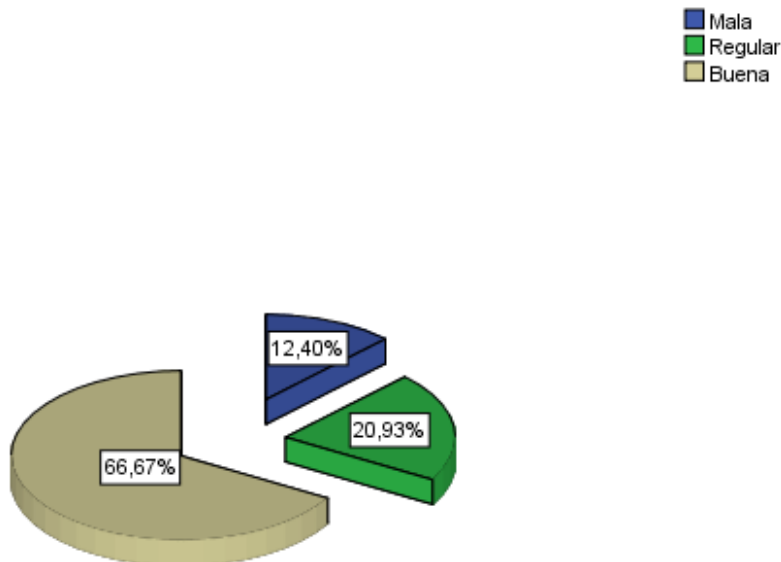
Clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	80	66.67%
Regular	25	20.93%
Mala	15	12.40%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Nivel del clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: A través del análisis de resultados y su previo procesamiento de datos, se obtuvo que el clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” tiene un nivel bueno habiéndose obtenido un 66.67% de acuerdo a la percepción de los encuestados, sin embargo el 20.93% señaló que es regular y el 12.40% que es mala; estos resultados evidencia que si

bien es cierto el clima organizacional es bueno en mayor porcentaje, aún existe un menor porcentaje que considera lo contrario.

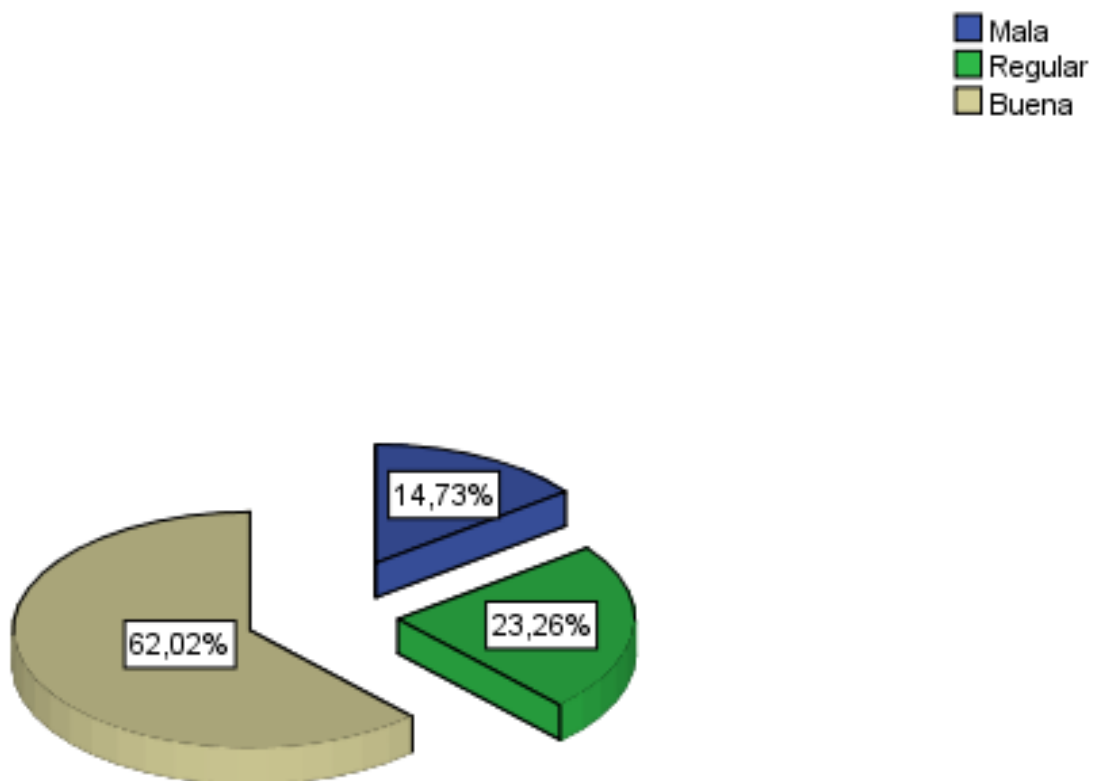
Tabla 5.
Dimensión realización personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida
"Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	74	62.02%
Regular	28	23.26%
Mala	18	14.73%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Dimensión realización personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida
"Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: La realización del personal ha sido calificada como buena (62.02%), el 23.26% la calificó como regular y 14.73% como mala, estos resultados son

explicados dado que esta dimensión aborda el tema del desarrollo personal y profesional, y el ejército fomenta la promoción o ascenso por meritocracia.

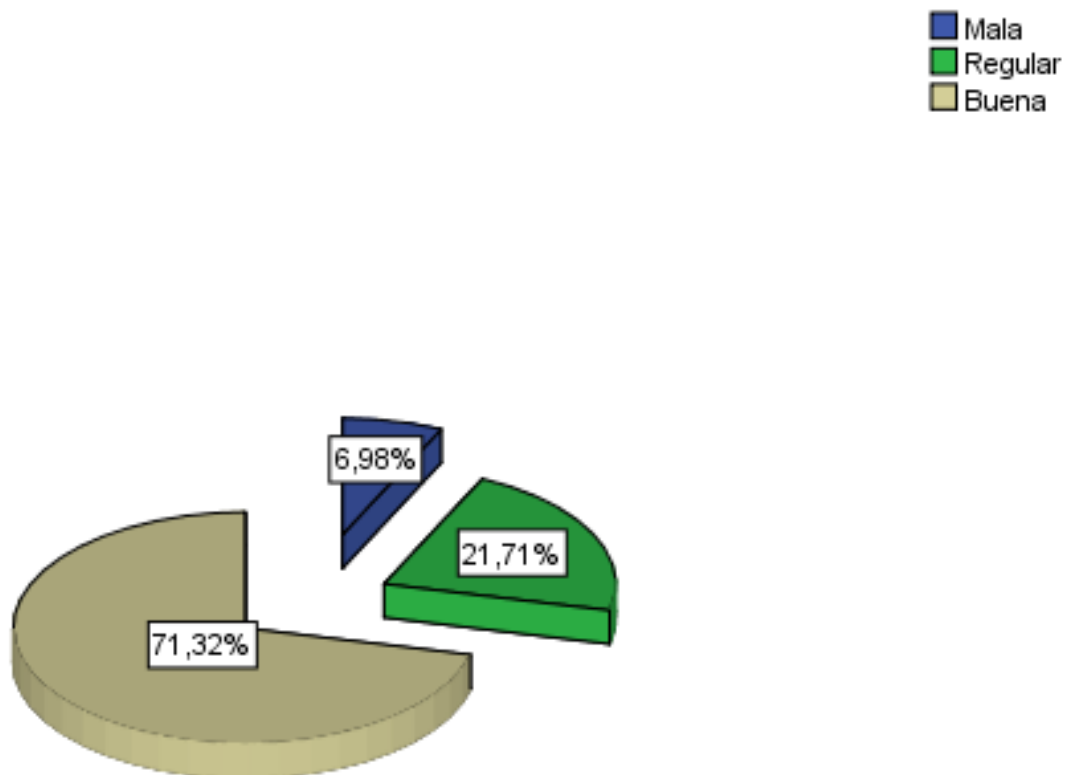
Tabla 6
Dimensión involucramiento laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	86	71.32%
Regular	26	21.71%
Mala	08	6.98%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Dimensión involucramiento laboral de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: La dimensión involucramiento laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar", ha sido calificada de acuerdo a la percepción de los encuestados como buena representando el 71.32%, como

regular cuya representación fue de 21.71% y el 6.98% lo calificó como mala. Es preciso mencionar que el involucramiento laboral mide el nivel en el que el personal se siente parte de la entidad y se encuentra verdaderamente comprometido con las funciones de su cargo y trabaja en equipo.

Tabla 7

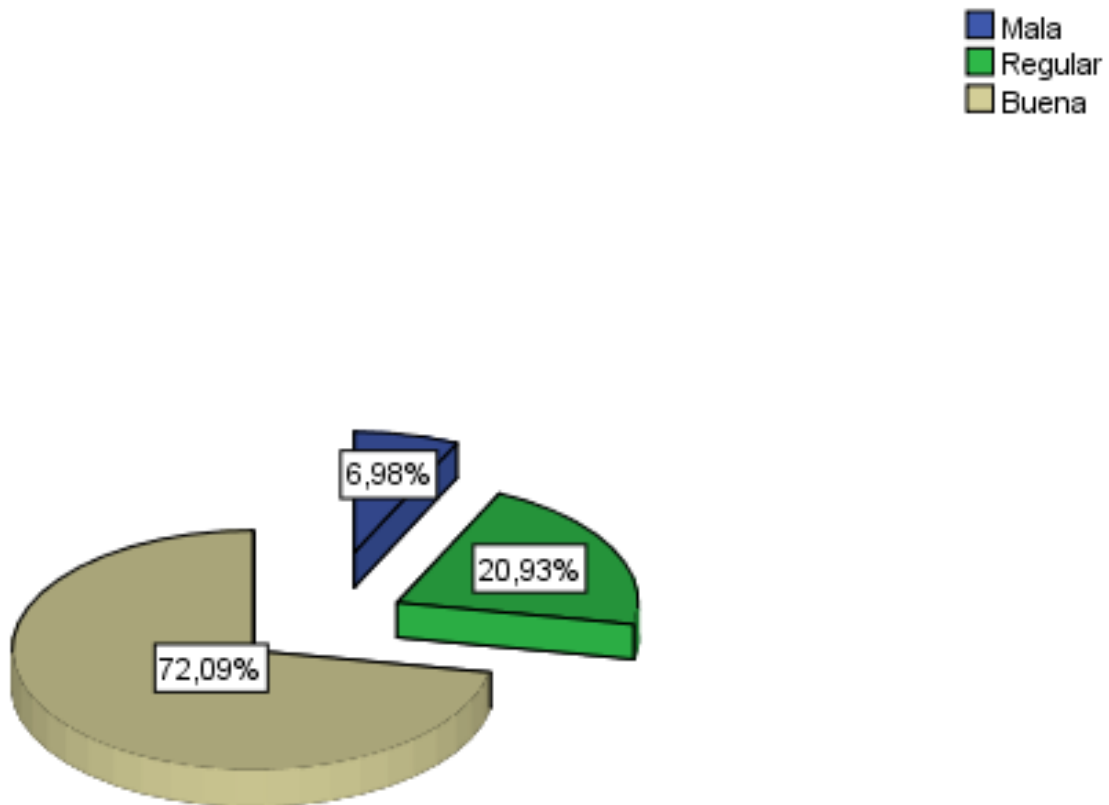
Dimensión supervisión del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	87	72.09%
Regular	25	20.93%
Mala	08	6.98%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Dimensión supervisión de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Respecto a la dimensión supervisión se obtuvo que el 72.09% de los encuestados considera que es buena, el 20.93% lo calificó como regular y el 6.98%

lo calificó como mala. Estos resultados se explican dado que los procesos de monitoreo o supervisión en el ejército está bien definidos debido al tipo de estructura organizacional, así también se encuentra bien definida la designación de tareas como mecanismo para mejorar el desempeño.

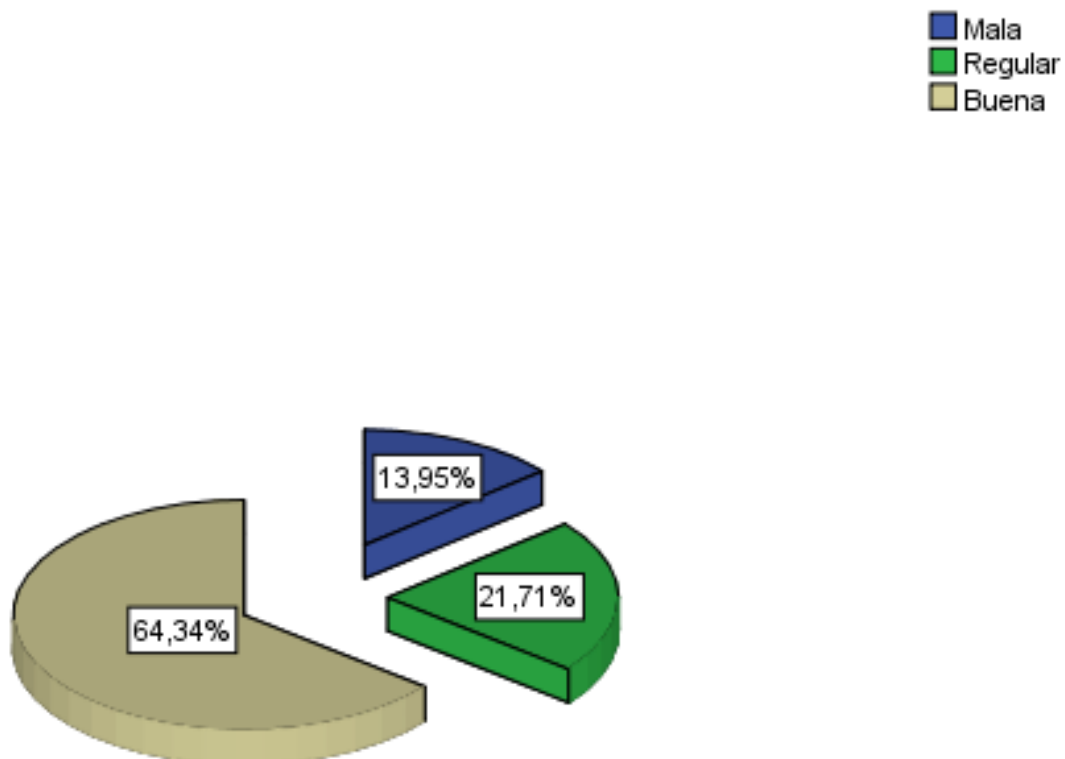
Tabla 8
Dimensión comunicación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	77	64.34%
Regular	26	21.71%
Mala	17	13.95%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Dimensión comunicación en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Sobre la comunicación en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar”, se halló que el 64.34% de los encuestados la calificó como buena, el 21.71% lo calificó como regular y el 13.95% como mala. Estos resultados son

explicados dado que los procesos en el ejercito son bien definidos y existe una adecuada comunicación implementada a través de flujos entre las diferentes unidades orgánicas para que los procesos sean dinámicos y se expresen con rapidez y claridad.

Tabla 9

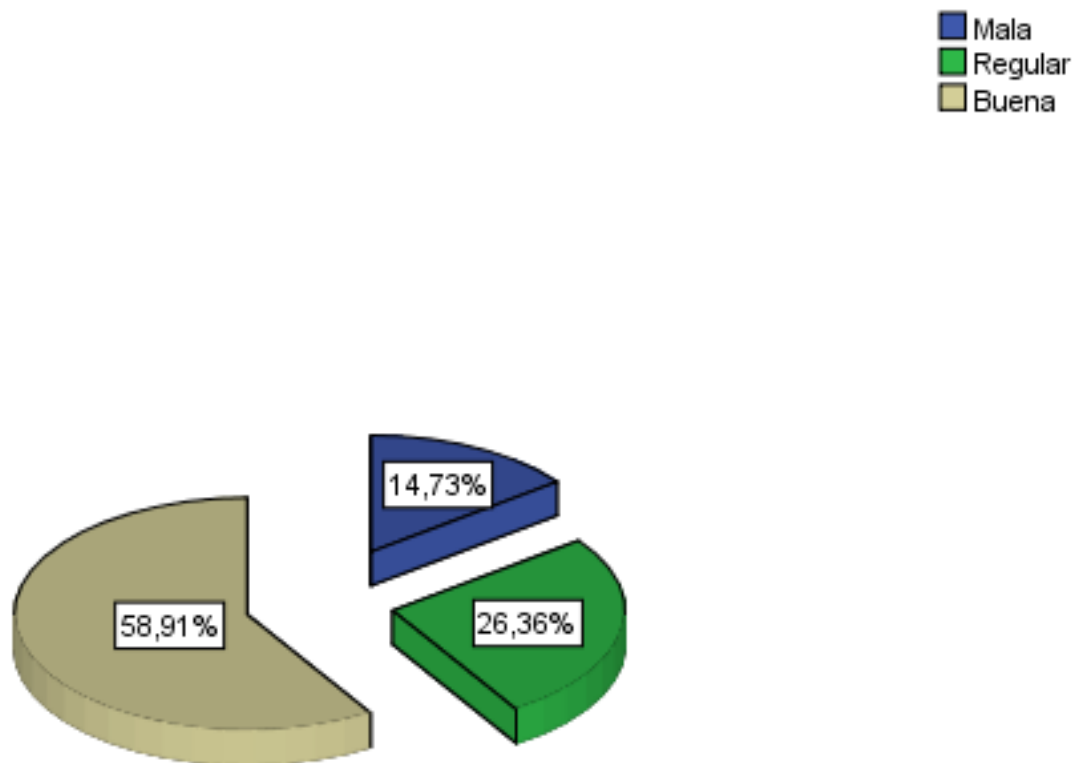
Dimensión condiciones laborales del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	71	58.91%
Regular	31	26.36%
Mala	18	14.73%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Dimensión condiciones laborales en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Respecto a la dimensión condiciones laborales, el 58.91% de los encuestados lo calificó como buena, el 26.36% la calificó como regular, y el 14.73% lo calificó como mala. Estos resultados abordan las expectativas de los trabajadores

sobre los factores económicos, materiales y psicosociales que motivan el desempeño laboral en relación al clima organizacional.

Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

Tabla 10

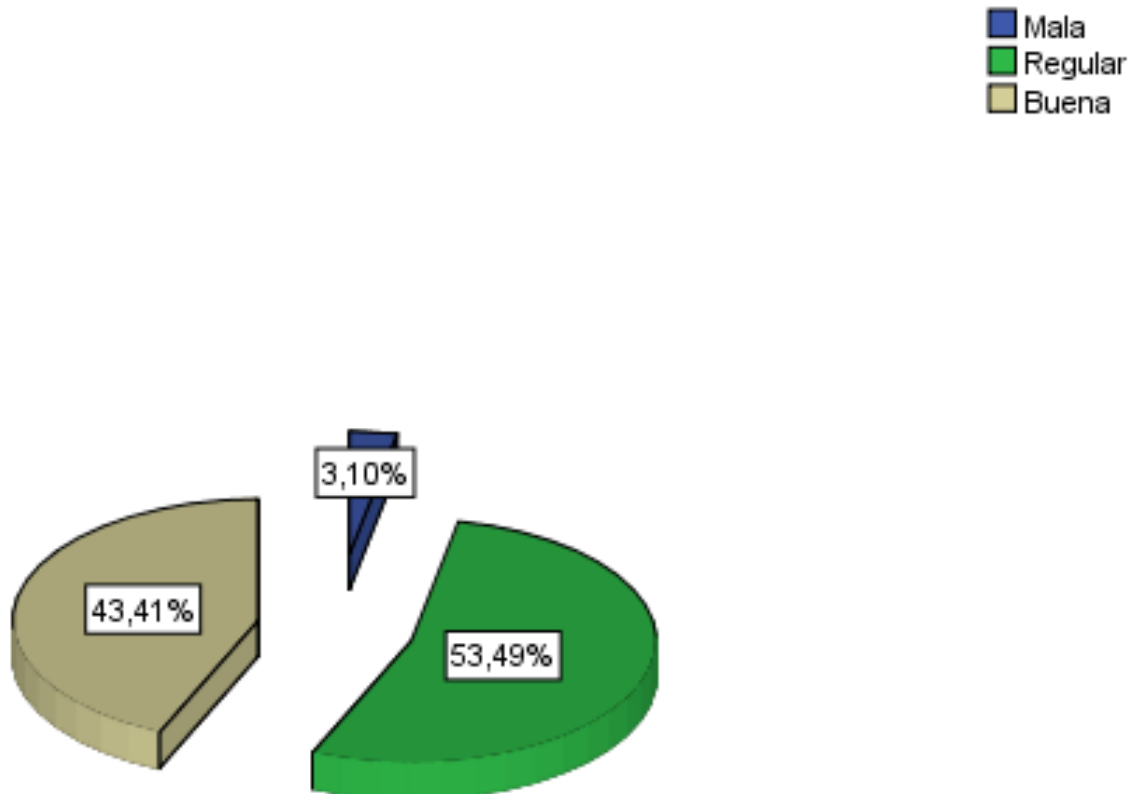
Motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	52	43.41%
Regular	64	53.49%
Mala	04	3.10%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Nivel de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Respecto a la motivación laboral actual del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar”, se obtuvo que el 53.49% de los trabajadores encuestados manifestaron que califican a la motivación laboral como regular, 43.41% indicaron que la califican como buena, y el 3.10% la califican como mala.

Tabla 11

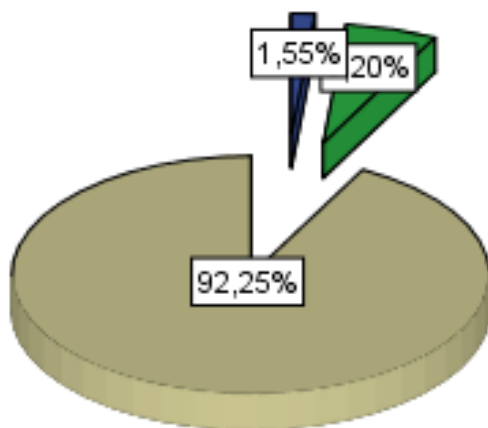
Dimensión motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	111	92.25%
Regular	07	6.20%
Mala	02	1.55%
Total	120	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 10.

Dimensión Motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Respecto a la dimensión motivación el 92.25% de los encuestados de acuerdo a su percepción la calificaron como buena, el 6.20% la calificaron como regular y el 1.55% la calificaron como mala. Para poder llegar a estos resultados los encuestados fueron consultados sobre cuál sería la razón por la cual ponen mucho esfuerzo en el desarrollo de su trabajo dando como resultado lo siguiente:

Tabla 12
Ítem de la dimensión de Motivación

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
1. Porque me divierto haciendo mi trabajo	1.6	3.1	8.6	38.0	48.8
2. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	2.3	0.8	0.0	34.9	62.0
3. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	1.6	1.6	2.3	37.2	57.4

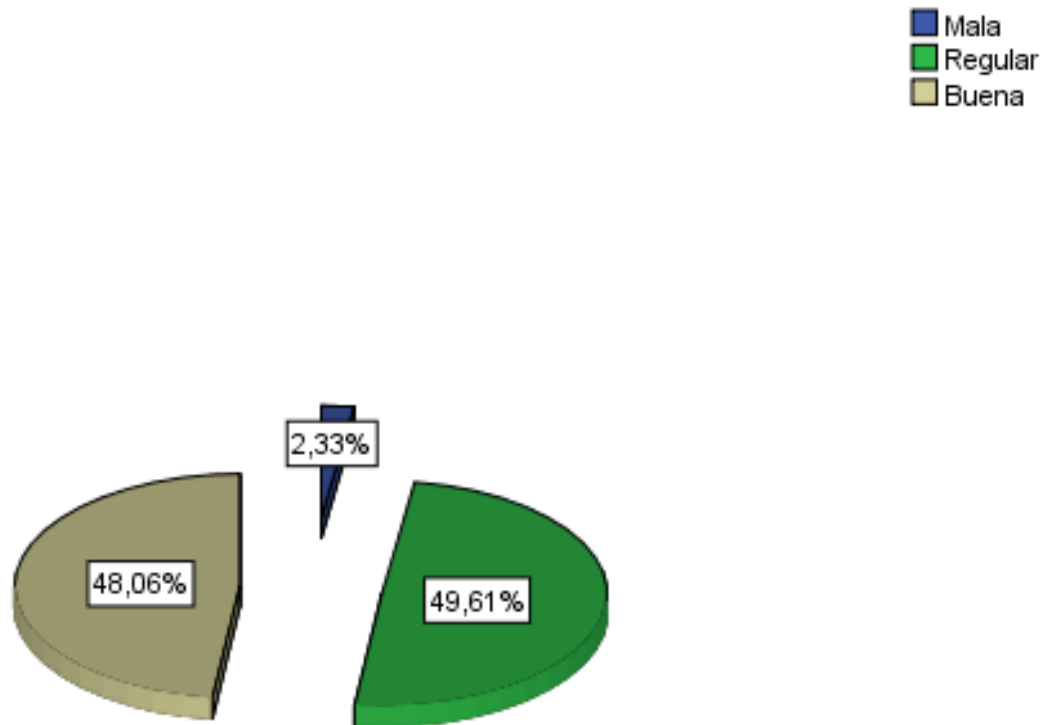
Nota: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo respecto a los ítems planteados del cuestionarios, principalmente con el ítem 2 (62%) en el cual señala que ponen mayor esfuerzo en la realización de su trabajo debido que para ellos de manera personal es importante poner esfuerzo al trabajo, lo que guarda relación con el tipo de entidad, dado que en la investigación se analiza una institucional castrense, en la cual el funcionamiento se rige por una estructura vertical y predomina la ética en su accionar; así también el ítem 3 obtuvo un 57.4%

otorgando importancia al poner esfuerzo en el trabajo por ser importante de forma personal.

Figura 11

Dimensión regulación externa del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Sobre la regulación externa del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar", se obtuvo como calificación regular (49.61%) siendo el porcentaje mayor, el 48.06% lo calificó como buena y el 2.33% la calificó como mala. la regulación externa es aquella que se encuentra influenciada por algún beneficio externo como el caso de recompensa económica.

Tabla 13
 ítem de la dimensión de Regulación Externa

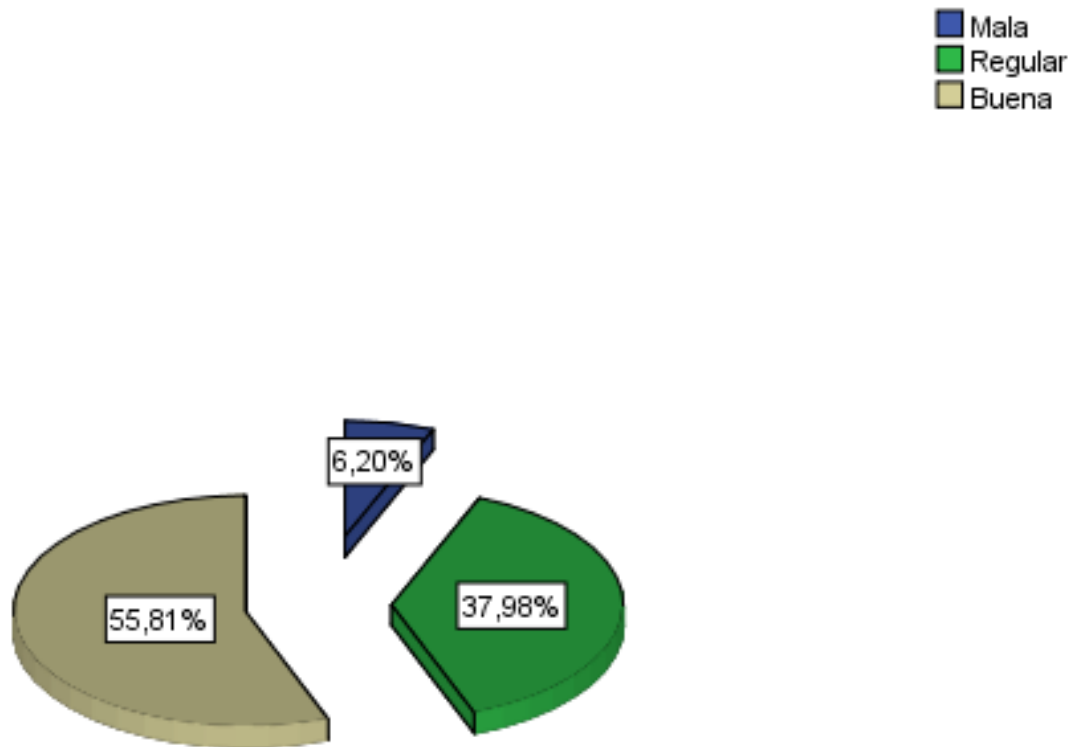
Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
4. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	2.3	0.8	0.8	33.3	62.8
5. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	0.8	6.2	8.5	41.9	42.6
6. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	41.1	35.7	2.3	7.8	13.2
7. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	2.3	0	3.1	40.3	54.3
8. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	27.1	35.7	9.3	15.5	12.4
9. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	6.2	20.9	9.3	31.0	32.6

Nota: Elaboración propia

La calificación de la dimensión regulación externa, respecto a los ítems que la conforman los mayores porcentajes de respuesta se encuentran en la categoría totalmente de acuerdo, acuerdo, y en algunos casos en desacuerdo, lo que en promedio ha conllevado a que en la calificación sea regular; entendiendo que los ítems están relacionados a la motivación o causas que incentivan a los trabajadores a continuar con su esfuerzo en el trabajo.

Figura 12

Dimensión regulación introyectada del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: Respecto a la regulación introyectada se obtuvo que el 55.81% de los encuestados perciben como buena esta dimensión, el 37.98% lo percibe como regular y el 6.20% lo percibe como mala. Es preciso mencionar que la regulación introyectada consiste en realizar el trabajo por un sentido del deber, el cual guarda relación con el tipo de entidad.

Tabla 14
 ítem de la dimensión de Regulación introyectada

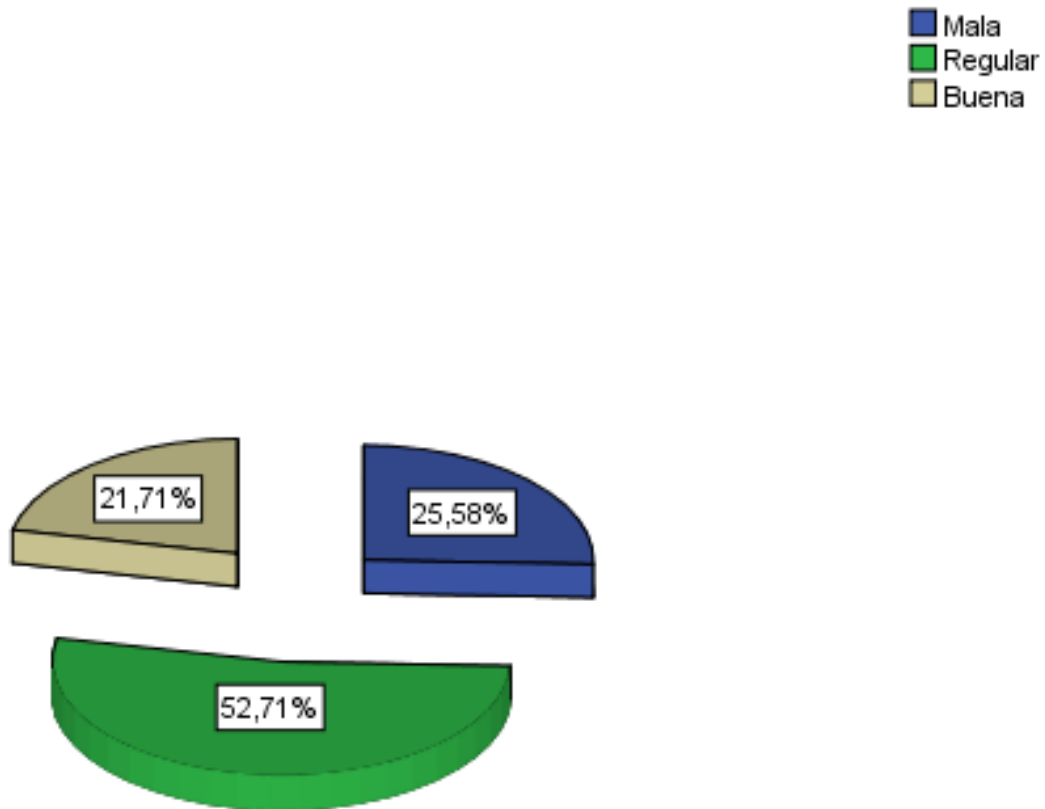
Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
10. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	2.3	0.8	0	43.4	53.5
11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	8.5	20.2	17.1	32.6	21.7
12. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	10.1	23.3	16.3	31.0	19.4
13. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)	8.5	20.2	11.6	38.8	20.9

Nota: Elaboración propia

En este caso los ítems que conforman la dimensión de regulación introyectada obtuvieron los mayores porcentajes en la categoría totalmente de acuerdo y acuerdo, lo cual está relacionado a que los trabajadores realizan muchas veces su labor por obtener un respaldo o admiración de sus compañeros y jefes.

Figura 13

Dimensión regulación identificada del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: La regulación identificada consiste, en que los trabajadores tienen pleno conocimiento de los aspectos que los motiva, así como también son conscientes del valor de su trabajo. Respecto a esta variable se identificó que, de acuerdo a las respuestas de los encuestados, la calificación obtenida de la dimensión es regular con un 52.71%.

Tabla 15
 ítem de la dimensión de Regulación Identificada

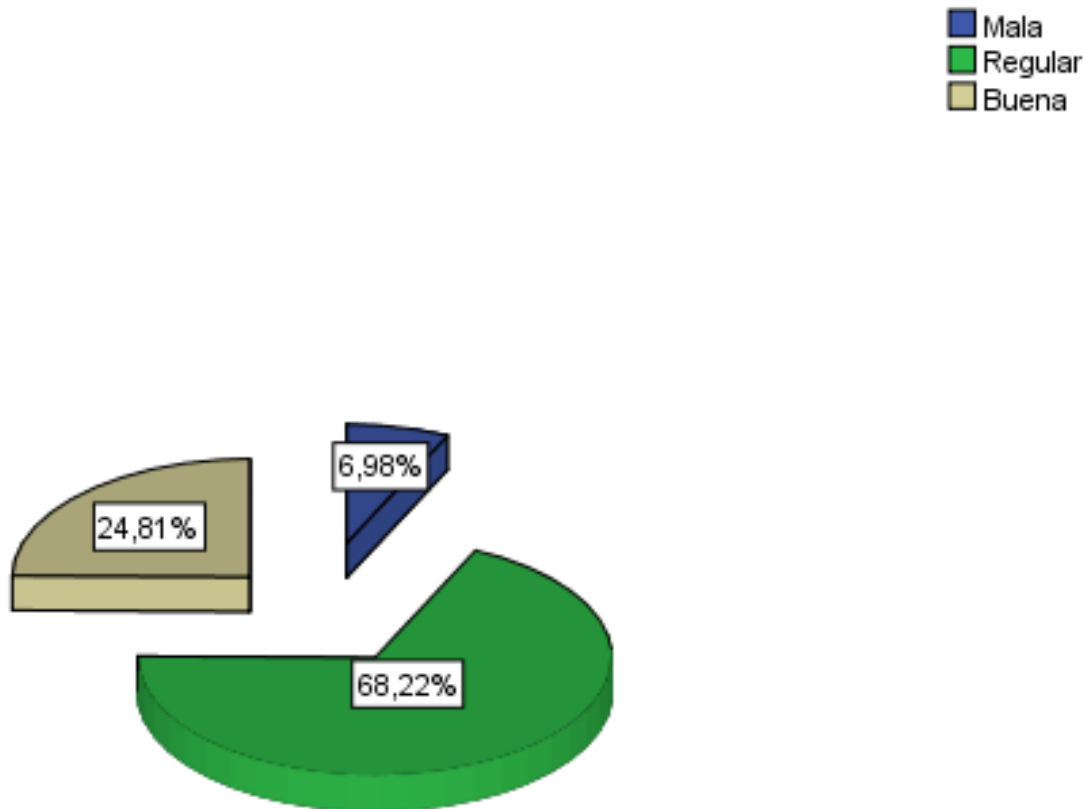
Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
14. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	10.9	21.7	15.5	32.6	19.4
15. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	8.5	24.8	12.4	34.9	19.4
16. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	33.3	43.4	7.0	3.1	13.2

Nota: Elaboración propia

Respecto a los ítems de la dimensión se identificó que los encuestados están de acuerdo respecto a qué reconocieron que ponen mayor esfuerzo porque consideran que si se esfuerzan podrán ofrecerles mayor seguridad laboral dado que en esta organización castrense el esfuerzo se premia con ascensos, así mismo cuando no ejercen adecuadamente sus funciones pueden ser removidos de sus puestos.

Figura 14

Dimensión motivación intrínseca del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar"-Lima 2022



Nota: La motivación intrínseca está relacionada como el trabajador percibe su trabajo, partiendo del supuesto que lo realiza por ser gratificante y no espera ningún reconocimiento, comprendiendo la definición de la dimensión, se ha obtenido que el 68.22% de los encuestados calificaron como regular, el 24.81% la calificaron como buena y el 6.98% la calificaron como mala.

Tabla 16
 ítem de la dimensión de motivación intrínseca

Ítem	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
17. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	1.6	4.7	7.0	47.3	39.5
18. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	0.8	1.6	7.0	42.6	48.1
19. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	33.3	38.8	8.5	6.2	13.2

Nota: Elaboración propia

Los ítems que conforman esta dimensión están relacionados a descubrir lo que motiva a ellos a esforzarse identificándose que lo hacen para demostrarse a ellos mismos que son capaces, porque consideran que su trabajo es emocionante, estando en total acuerdo respecto a la primera condición el 39.5% y sobre la segunda condición el 48.1%.

Determinar la relación del clima organizacional con las dimensiones de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

A continuación, se presentará los resultados de las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de la motivación laboral.

Tabla 17
Correlación entre clima organizacional y la dimensión motivación de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

		Clima laboral	Motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,264**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	129	129
Motivación	Clima organizacional	,264**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	129	129

Nota: Elaboración propia

En la tabla 9, se evidencia un coeficiente correlación de Spearman fue de 0.264, determinando que sí existe correlación positiva entre el clima organizacional

y la dimensión motivación, también se halló la significancia bilateral de 0.002 siendo menor a 0.05, determinándose que la correlación es significativa.

Tabla 18

Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación externa de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022

		Clima laboral	Regulación externa
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,173*
	Sig. (bilateral)	.	,049
	N	129	129
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,173*	1,000
	Regulación externa Sig. (bilateral)	,049	.
	N	129	129

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10, se corrobora que sí existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión regulación externa presentando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.173, así mismo se obtuvo una significancia bilateral de 0.049 siendo menor a 0.05, determinado que la correlación es significativa.

Tabla 19

Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación introyectada de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022

			Clima laboral	Regulación introyectada
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,069
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,440
		N	129	129
		Coefficiente de correlación	,069	1,000
	Regulación introyectada	Sig. (bilateral)	,440	.
		N	129	129

Nota: Elaboración propia

Respecto a la relación entre el clima organizacional y la dimensión regulación introyectada, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.069, determinándose que no existe relación, además la significancia bilateral fue de 0.440.

Tabla 20

Correlación entre clima organizacional y la dimensión regulación identificada de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022

		Clima laboral	Regulación identificada
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	. ,714
		N	129
		Coeficiente de correlación	,033
	Regulación identificada	Sig. (bilateral)	,714 .
	N	129	

Nota: Elaboración propia

Se evidenció en la tabla 12, que no existe relación entre el clima organizacional y la dimensión regulación identificada, dado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.033 y su significancia bilateral de 0.714 siendo mayor a 0.05.

Tabla 21

Correlación entre clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022

		Clima laboral	Motivación intrínseca
	Coeficiente de correlación	1,000	,143
	Sig. (bilateral)	.	,107
	N	129	129
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,143	1,000
	Sig. (bilateral)	,107	.
	N	129	129
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,143	1,000
	Sig. (bilateral)	,107	.
	N	129	129
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,143	1,000
	Sig. (bilateral)	,107	.
	N	129	129

Nota: Elaboración propia

Se evidenció en la tabla 13, que no existe relación entre el clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca, dado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.143 y la significancia bilateral de 0.107.

Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

Tabla 22

Correlación entre clima organizacional y la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022

			Clima laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,057
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,519
		N	129	129
		Coeficiente de correlación	,057	1,000
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,519	.
		N	129	129

Nota: Elaboración propia

A través del análisis del Rho de Spearman se obtuvo que no existe relación entre las variables en estudio habiéndose obtenido el valor de 0.057, así mismo se halló una significancia bilateral de 0.519 siendo mayor de 0.05. Estos resultados son compatibles con la teoría y la realidad, porque los integrantes de la institución militar se encuentran laborando por un sentido de vocación, a pesar que muchas circunstancias en el cumplimiento de sus funciones se realizan dentro de una

estructura vertical, el ejército cumple con todas sus obligaciones hacia sus trabajadores.

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se realizará la discusión de resultados tomando en cuenta la comparación y validación con antecedentes de la investigación.

Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados arrojaron que la cultura organizacional del personal de la Empresa Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” se encontraba en un buen nivel de 66.67%. Sin embargo, el 20,93% estuvo de acuerdo con la percepción de los encuestados. El 12,40% dijo que era normal y el 12,40% dijo que era malo. Contrastar la meta con la realidad de la entidad. Estos resultados son comparables a los de Valentín (2022). Una encuesta de Valentín (2022) encontró que el 50% de los trabajadores dijo que su cultura organizacional era normal y el 41% dijo que su moral de trabajo era baja.

Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

Con base en los resultados sobre la motivación laboral actual del personal de la fuerza de reacción rápida “Chavín de Huántar”, el 53,49% de los empleados entrevistados manifestó que su motivación laboral se mantuvo constante, y el 43,41% manifestó que no trabajaba. respondió que lo estaba considerando. La motivación se califica como buena como de costumbre, con un 3,10% calificándola como mala. Estos resultados se sustentan en un estudio realizado por Zúñiga (2021) sobre clima laboral y motivación en establecimientos públicos de la ciudad de Lima, donde el 59,5% de los encuestados indicó alta motivación y el 61,9% tuvo una percepción positiva de trabajar, los resultados arrojaron que tengo. entorno de la empresa. Como conclusión general encontramos una asociación significativa entre las variables, con una significancia estadística de 0,000. Asimismo, el estudio de Mogrovejo (2020) obtuvo un coeficiente de correlación de 0.937 y una significancia estadística de 0.000, confirmando los hallazgos de este estudio al encontrar asociación entre las variables estudiadas. Algo fuerte y significativo. El análisis descriptivo encontró que el clima organizacional fue calificado como constante (54,6%) y la motivación laboral fue calificada como constante (51,3%).

Determinar la relación del clima organizacional con las dimensiones de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

En cuanto al resultado del tercer gol, encontramos lo siguiente: Hubo una asociación positiva significativa entre los aspectos del clima organizacional y la motivación, con una significación bilateral de 0,002, o menos de 0,05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,264. Se ha demostrado que existe una asociación significativa y positiva entre el clima organizacional y los aspectos regulatorios externos, alcanzándose una significación bidireccional de 0,049, inferior a 0,05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,173.

Se obtuvo una diferencia significativa bilateral de 0,440 para la relación entre la cultura organizacional y la dimensión de la normatividad introducida, y se comprobó que no hubo relación porque superó el 0,05. Por lo tanto, también se encontró que no existía relación entre la cultura organizacional y los aspectos normativos identificados. Pero solo si la significación bilateral es 0,714 y mayor que 0,05. También asumimos una significación bidireccional de 0,107, que es mayor que 0,05, para la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación intrínseca. Estos resultados fueron comparados por Valentín (2022) y concluyó que existía correlación entre las variables, encontrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.794. Sin embargo, en el presente estudio, dado el tipo de organización en la que se realizó el estudio (las estructuras organizacionales eran verticales y muchas estructuras organizacionales eran organizacionales), el clima organizacional, las regulaciones introducidas y las No hubo evidencia de un vínculo entre la regulación y la identificación intrínseca. motivación. Las conductas asociadas a su función dependen de la observancia de deberes y órdenes.

Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022.

Como objetivo general, el análisis de la rho de Spearman arrojó una significancia bilateral de 0.519, mayor a 0.05, por lo que se determinó que no existe relación entre las variables estudiadas. Estos resultados son consistentes con la realidad o la experiencia. Debido a que los miembros de las instituciones militares trabajan por profesión, muchas situaciones en el desempeño de sus funciones

ocurren dentro de la estructura vertical, por lo que los militares cumplen con todas sus obligaciones con su personal, porque dudo que lo haya. Como ya se mencionó, la motivación está impulsada por una variedad de factores y es una cuestión de motivación personal y valores patrióticos. Comparando estos resultados con los antecedentes de Idrogo (2018), su estudio obtuvo un coeficiente de correlación de 0,815 y una significancia bilateral de 0,000, concluyendo así que la correlación entre las variables fue positiva y fuerte, sugiriendo similitud No hay género. Se analizan realidades e instituciones.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Se determinó respecto a la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022, que no existe relación habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman de 0.057 y una significancia bilateral de 0.519 siendo mayor de 0.05.
2. Se logró determinar que el nivel del clima organizacional del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022, es bueno habiéndose obtenido un 66.67% de acuerdo a la percepción de los encuestados.
3. Se obtuvo como resultado del diagnóstico de la motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022, que el 53.49% de los trabajadores encuestados manifestaron que califican a la motivación laboral como regular, 43.41% indicaron que la califican como buena, y el 3.10% la califican como mala.
4. Se logró determinar que: sí existe relación significativa y positiva entre el clima organizacional y las dimensiones motivación y regulación externa habiéndose hallado una significancia bilateral de 0.002 y 0.049 respectivamente. Respecto al clima organizacional y las dimensiones regulación introyectada, regulación identificada, y motivación extrínseca se obtuvo que no existe relación entre ellas habiéndose hallado una significancia de 0.440, 0.714 y 0.107 respectivamente.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” – Lima, desarrollar un plan de sostenibilidad de la calidad del clima organizacional, con la intención de tener en cuenta los criterios mínimos para mantener la calidad de las relaciones que se establecen de forma laboral dentro de los límites de las normas que regulan el Ejército Peruano.
2. Sobre la motivación laboral se recomienda al área responsable de la gestión del recurso humano de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” – Lima, desarrollar un plan de motivación laboral articulado a los diferentes planes institucionales como el de capacitación de personal, así mismo promover y sostener un plan de incentivos laborales.
3. Se recomienda al área responsable de recursos humanos realizar con frecuencia test para evaluar la calidad y nivel del clima organizacional, así como las dimensiones motivación y regulación externa para contar con información que facilite la toma de decisiones y la implementación de mejora continua.
4. Se recomienda a la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” – Lima, que una vez aprobados sus planes de sostenibilidad de calidad del clima organizacional, y el plan de motivación laboral realizar evaluación a los planes y discutir los resultados para fomentar el diseño de estrategias para mejorar aquellas condiciones que se encuentren deficientes.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Andaluz, C. (2020). Mejoramiento del proceso de gestión de la munición en el Ejército del Perú. Universidad Del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2693/AndaluzCesar_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=3
- Arango, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Arce, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, Municipio de Tejupilco, estado de México (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERM INADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, J. (2019). Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay-Año 2017-2018. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3816/TESIS%20J ANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayala, A. M. (2020). Liferder. Obtenido de Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas: <https://www.liferder.com/investigacion-bibliografica/>
- Ayosa, M. (2017). Diagnóstico del clima laboral en la Unidad Operativa de transporte de la OCIYSG-UNP-2014 (Tesis de grado). Universidad Nacional de Piura, Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1080/ADM-AYO-SIL-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ayquipa, F. (2017). Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017 (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1
- Baldauf, A., Cravens, D. y Piercy, N. (2001-A), «Examining the consequences of sales management control strategies in European field sales organizations», *International Marketing Review*, vol. 18, nº 5, págs. 474-508.
- Barrientos, O. (2020). Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Corporación Estratégica, Chilca-2020 (Tesis de grado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017). Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyando Tumbes, 2016. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E. y Sabando, J. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Cifuentes, T. (2019). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas* (Tesis de maestría). Santiago, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de: <https://docplayer.es/97419040-Analisis-de-factores-que-influyen-en-la-rotacion-de-personal-en-una-empresa-del-rubro-de-alimentos-y-bebidas.html>

- Condry, J. (1977), «Enemies of exploratio: self-initiated versus other initiated learning »: *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 35, julio, págs. 459-477
- Criollo, L. (2015). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur SA. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/ Hall internacional.
- Díaz, I. (2018). *Evaluación de fuerza de ventas y la rotación del personal en la empresa Rimac Seguros Chiclayo, 2017* (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27202/diaz_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forehand G.A., Gilmer B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.
- García (2012). La motivación laboral. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Goncalves, A. (2000). El clima como término organizacional. Unid. http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_enlos_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf.
- Gonzaga, M y Arcaya, L. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGRAW-HIL.
- Idrogo, R. (2018). Clima organizacional y su relación con la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local-Ugel Provincia de Lambayeque-2017 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Larico, R. I., (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014* (Tesis de licenciatura). Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Obtenido de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Macario, F. (2018). Rotación de personal y clima organizacional. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Macías García, E.K y Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumo para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 548-563
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Medrano, K. (2022). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19 (Tesis de grado). Universidad de Piura, Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5862/AE-L_030.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mogrovejo, M. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Moreno, J.R., & Lemus, J.J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C* (Tesis de licenciatura). Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomas de Colombia. Obtenido de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morse J, Barret M, Mayan M, et al. Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *Int J Qual Meth* (en línea) 2002; 1. URL disponible en: <http://www.ualberta.ca/~ijqm>
- Olvarria, J. L., (2018). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa Kuehne- Nagel de operaciones logística internacionales en el departamento de Lima en el año 2017* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad

- César Vallejo. Obtenido de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23260/OLAVARRIA_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Orbe, A.G. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS* (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Inspección de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf
- Orozco, L. (2020). Motivación laboral y Clima Organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional. Universidad de Antioquia, Colombia.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15622/6/OrozcoLoreley_2020_MotivacionLaboralClima.pdf
- Pezo, G. E., (2019). *Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Unión, Lima – 2019* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2997/Grassy_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, D. y Yalli, P. (2018). Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Portales, C., Araiza, Z. y Velarde, E. (2015). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. Evolución de sociedades. Recuperado de
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_de_Personal.pdf

- Roa, Y. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional (Tesis de Postgrado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Ruíz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019 (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima.
- Sandoval, J. C., (2018). *Relación de la motivación con la rotación de personal de la Oficina Ejecutiva de Cooperación Técnica de la Oficina General de Asesoría Técnica del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2017* (Tesis de licenciatura). Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4859/Sandoval%20Lozano%20Julio%20C%3%a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista de Ciencias Económicas y Empresariales*, 8 (1), pp.234-261.
- trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana. Lima – 2020 (Tesis de posgrado). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima. https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urteaga, L. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en Mi Caja Cajamarca* (Tesis de licenciatura). Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/756/T%20658%20U72%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valentín, H. (2022). Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4723/Tesis%20Henry%20Valent%3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varias, M., & Zambora, F.R. (2019). *El control del comportamiento de la fuerza de ventas y su relación en la intención de rotación de personal de seguros La Positiva – región Norte 2017* (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1961/1/TL_VariasRamosMarcela_ZamboraQuevedoFreddy.pdf

Zúñiga, D. (2021). Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de trámites del RENIEC-Lima, 2020 (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

ANEXOS:

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional y motivación laboral del personal de la fuerza de reacción rápida "Chavín de Huántar" - lima 2022	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022	Hipótesis General Sí existe relación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.	Variable 1: Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional - Empoderamiento - Capacitación - Desarrollo personal - Reconocimiento - Compromiso - Formalidad - Calidad laboral - Cumplimiento de tareas - Apoyo del jefe - Métodos de trabajo - Evaluación de desempeño - Normas - Equidad - Acceso a la información - Relaciones interpersonales - Jerarquía - Comunicación - Cooperación - Retos - Trabajo en equipo

						<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos - Disposición de la tecnología
		<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel del clima laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022. - Diagnosticar el estado actual de la motivación del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022. - Determinar la relación del clima laboral con las dimensiones de la motivación laboral del personal de la 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las características de la motivación laboral afectan al personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022. - El clima organizacional es adecuado en la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022. - El clima organizacional influye principalmente en la dimensión motivación 	<p>Variable 2: Motivación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Regulación externa - Regulación introyectada - Regulación identificada - Motivación intrínseca 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de esfuerzo - Significado erróneo del trabajo - Reconocimiento - Sentimiento de culpa - Remuneración - Línea de carrera - Valores - Aprobación de terceros - Seguridad - Temor a perder el trabajo - Pedida de tiempo - Impulso interno - Esfuerzo

		Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.	intrínseca de la motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - Lima 2022.			
--	--	---	--	--	--	--

ANEXO 2: Formato de cuestionario

Cuestionario de motivación Laboral R-MAWS

ítems	Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
1. Porque me divierto haciendo mi trabajo					
2. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
3. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
4. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
5. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					
6. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
7. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante					
8. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
9. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
10. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					

11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
12. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
13. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
14. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
15. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
16. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
17. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
18. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
19. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido					

Cuestionario Clima Organizacional

ítems	Nunca	Poco	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10. Se reconocen los logros en el trabajo					
11. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

14. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
17. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
18. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida labora					
21. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					

25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30. Existe un trato justo en la institución					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					

38. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: Validación de cuestionario

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA "CHAVÍN DE HUÁNTAR" - LIMA 2022

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación Laboral R- MAWS y Cuestionario clima organizacional

III. TESISISTAS:

Cerquera Vásquez, Luis Miguel

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

APROBADO: SÍ

NO

Lambayeque, 19 de octubre del 2022.

EXPERTO: Lic. William René Dextre Martínez

Firma:  _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA "CHAVÍN DE HUÁNTAR" - LIMA 2022

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación Laboral R- MAWS y Cuestionario clima organizacional

III. TESISISTAS:

Cerquera Vásquez, Luis Miguel

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

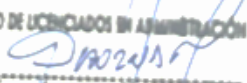
APROBADO: SÍ

NO

Lambayeque, 19 de octubre del 2022.

EXPERTO: Mg. César Augusto Horne Mego

Firma: _____

COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

César Augusto Horne Mego
CLAO - 21854

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA "CHAVÍN DE HUÁNTAR" - LIMA 2022

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación Laboral R- MAWS y Cuestionario clima organizacional

III. TESISISTAS:

Cerquera Vásquez, Luis Miguel

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

APROBADO: SÍ

NO

Lambayeque, 19 de octubre del 2022.

EXPERTO: Lic. Yannina Tafur Linares

Firma: _____



ANEXO 4: Carta de la empresa autorizando realizar la investigación



"Decenio del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de agosto del 2022.

Oficio N° 154/CIA QRF/S-1

Señora Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de la EAP de Administración

Asunto: Autorización para realizar la Investigación del Proyecto de Tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, se le concede la autorización para realizar la Investigación de su Proyecto de Tesis al **Capitán Ep Cerquera Vásquez Luis Miguel** quien actualmente presta sus servicios en la Compañía de Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huantar" – CCFFAA.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



[Handwritten signature]
O - 224361378 - B+
RELY CHANCA SANCHEZ
Tte Crl de INF

Comandante de la Compañía de Fuerza de Reacción Rápida Perú "Chavín de Huantar"

DISTRIBUCIÓN

- Universidad Señor de Sipán.....01
- Archivo.....01/02

ANEXO 5: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0616-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 22 de setiembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0346-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/09/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0929-FACEM-USS-2019, de fecha 24/07/2019, numeral 17; N°0168-FACEM-USS-2019, de fecha 11/03/2019, numeral 27; N°1554-FACEM-USS-2017, de fecha 19/12/2017, numeral 82 y N°0927-FACEM-USS-2019, de fecha 24/07/2019, numeral 11.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0616-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CERQUERA VASQUEZ LUIS MIGUEL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA "CHAVÍN DE HUANTAR" - LIMA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	TORRES VALIENTE RONALD RENY	NEUROMARKETING COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA CAJA PIURA AGENCIA MOSHOQUEQUE, JOSE LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	VELASQUEZ NICOLAS ERICKA JACQUELINE	ESTRATEGIAS DE MARKETING SENSORIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA FLORERÍA ROSA DE GUADALUPE, MONSEFU, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	VENTURA REQUENA SINTIA	ESTRATEGIAS BASADAS EN HABILIDADES DIRECTIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE INVERSIONES PEMAR, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ANEXO 6: FORMATO T1

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de febrero de 2023

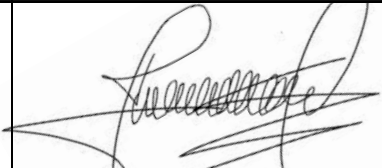
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Luis Miguel Cerquera Vásquez con DNI 72500946

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA “CHAVÍN DE HUANTAR” - LIMA 2022 presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Cerquera Vásquez Luis Miguel	72500946	

ANEXO 7: Evidencia de la ejecución de la investigación



Fotografía 1. El investigador informa a los integrantes de Fuerza de Reacción Rápida de Chavín de Huántar sobre los fines de la investigación, antes de proceder con la aplicación del cuestionario.



Fotografía 2. Aplicación de la encuesta



Figura 3. Aplicación de la encuesta



Figura 4. Aplicación de la encuesta

ANEXO 8: REPORTE DE TURNITIN

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA DE REACCIÓN RÁPIDA "CHAVÍN DE H U	Luis Miguel Cerquera Vásquez
RECuento de palabras	RECuento de caracteres
9993 Words	55526 Characters
RECuento de páginas	Tamaño del archivo
49 Pages	495.2KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
May 22, 2023 8:11 AM GMT-5	May 22, 2023 8:12 AM GMT-5
● 22% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 20% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 16% Base de datos de trabajos entregados• 6% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

ANEXO 9: ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0616-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **Luis Miguel Cerquera Vásquez**, con su tesis Titulada **Clima organizacional y motivación laboral del personal de la Fuerza de Reacción Rápida "Chavín de Huántar" - lima 2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de junio de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.